

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3681 di giovedì 17 dicembre 2015

La funzione dei modelli organizzativi

Perché è cruciale, per non dire "di fatto" obbligatoria, l'adozione di un Modello di organizzazione e gestione per un ente.

Pubblichiamo un estratto dell'approfondimento monografico sul tema degli infortuni sul lavoro "La colpa negli infortuni sul lavoro" - Bollettino marzo 2015, Camera penale veneziana "Antonio Pognici", per il sito internet www.camerapenaleveneziana.it

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0092] ?#>

La funzione dei modelli organizzativi

Con l'inserimento nel catalogo dei reati delle fattispecie previste ex art. 25septies 25undecies, vi è stata una sempre più diffusa applicazione della disciplina del D.Lgs. 231/01.

L'applicazione avviene, dunque, non solo per i reati originariamente caratterizzanti la ratio della normativa in esame, ma anche per i reati apparentemente meno gravi, quali quelli colposi d'evento, derivanti dalla violazione della normativa in tema di sicurezza e salute dei lavoratori.

Secondo la costruzione della disciplina e l'analisi che fino a qui ne abbiamo dato, la funzione dei Modelli di organizzazione e gestione è evidentemente quella di esentare da responsabilità l'ente che l'abbia adottato ed efficacemente attuato.

In tema di esenzione di responsabilità, è necessario partire dall'analisi dell'evidente affinità della disciplina del D.Lgs. 231/01 con le norme penali, con la conseguente applicazione di uno dei principi cardine del diritto penale: quello della colpevolezza.

Ai fini della responsabilità dell'ente non è sufficiente che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo, cioè nei limiti dell'accertamento che il fatto costituente reato (presupposto) sia stato commesso nell'interesse ed a vantaggio dell'ente, ma è necessario che esso derivi almeno da una colpa di organizzazione, quando non costituisca addirittura l'espressione di un preciso intento di politica aziendale.

Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna colpa, esso non soggiace alle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

A tal fine la disciplina dispone che, in tutti i casi, la colpa dell'organizzazione e di conseguenza la responsabilità dell'ente, è esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello organizzativo rappresenta, dunque, un strumento fondamentale per giungere all'esenzione di responsabilità dell'ente, poiché la sua ideazione, applicazione ed efficace attuazione rappresenta la prova della sussistenza di un'adeguata organizzazione aziendale, tale da prevedere procedure idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto, espressamente previsti dalla normativa.

Detta funzione di esenzione appare chiaramente non solo dalla lettura degli artt. 5 e 6 del D.Lgs. 231/01, ma anche dalla lettera dagli artt. 16 e 30 del **D.Lgs. 81/08** che ? in tema di disciplina della salute e sicurezza dei lavoratori, stabiliscono:

- ex **art. 16, comma 3**, che "*la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.*

L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all' articolo 30, comma 4.

- ex **art. 30** che "il modello di organizzazione e di gestione **idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica** di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate."

Una valutazione comparata del grado di rischio insito in ciascun ente in relazione al verificarsi di infortuni sul lavoro rilevanti ex art. 25^{septies} (previsti ai nn. 52-53 della tabella) e le conseguenti possibili responsabilità amministrative dell'ente, oltre che al rischio di consumazioni di alcune fattispecie di reato ambientale previste ex art. 25^{undecies} (come previsti ai nn. 79 - 111 della tabella) e le conseguenti responsabilità dell'ente, impongono all'interprete di valutare quanto sia cruciale, per non dire "di fatto" obbligatoria, l'adozione di un Modello di organizzazione e gestione per un ente.



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it